

# Henkilöstökertomus 2003



Merenkulkulaitos

# Tiivistelmä

Tässä henkilöstöanalyysissä on tarkasteltu Merenkululaitoksen henkilöstön kehitystä ja kuvailtu lähitulevaisuuden kehityksen suuntia. Tilanne vuoden 2004 alussa on kuvattu siksi, että vuoden alusta toteutettu laitoksen rakennemuutos vaikutti merkittävästi henkilöstön määrään ja rakenteeseen.

Merenkululaitoksen henkilöstön kokonaismäärä oli vuoden 2003 lopussa 1 825. Henkilöstön määrä lisääntyi 17 työntekijällä. Kokonaispoistuma oli 67 henkilöä ja uusia työntekijöitä palkattiin 84. Uusrekrytoinnit kohdistuivat lähinnä perustettuihin liikelaitoksiin ja meriliikenteen ohjaustoimintaan.

Vuoden 2004 alussa Merenkululaitoksen henkilöstön määrä putosi 790 työntekijään, kun varustamoliikelaitokseen siirtyi noin 600 työntekijää ja luotsausliikelaitokseen noin 400. Rakennemuutos jatkuu tuotantotoiminnan osalta ja vuoden 2004 aikana tulee sisäisesti eriytettäviin väylänpidon ja merikartoituksen tuotantotoimintoihin siirtymään noin 450 henkilöä. Tämän jälkeen Merenkululaitoksen viranomais- ja tilaaja-tehtäviin jää noin 350 työntekijää.

Henkilöstön keski-ikä oli vuonna 2003 47,4 vuotta ja seniori-ikäisten eli 45-vuotiaiden tai sitä vanhempien osuus henkilöstöstä oli 60,8 prosenttia. Rakennemuutoksen jälkeisen henkilöstön keski-ikä pysyi samana, mutta seniori-ikäisten osuus kasvoi 63 prosenttiin. Väylähallinnon virastoittain tarkasteltuna laitoksen henkilöstö on toiseksi vanhinta Tiehallinnon jälkeen. Henkilöstön ikärakenne on Merenkululaitoksessa epätasapainoinen, 30–40-vuotiaiden osuus on vuoden 2004 henkilöstöstä vain 17 prosenttia, kun suurimpaan ikäryhmään 50–60-vuotiaat, kuuluu 37 prosenttia henkilöstöstä. Nuorinta henkilöstö on meriliikenteen ohjaustoiminnassa, jossa suurin ikäryhmä on 30–34-vuotiaat. Laitoksen henkilöstöstä tulee arvion mukaan poistumaan vanhuuseläkkeelle vuoteen 2010 mennessä runsaat 200 työntekijää.

Laitoksen koulutustaso on suhteellisen alhainen. Perusasteen koulupohja on 38,6 prosentilla henkilöstöstä ja ylempi korkeakoulututkinto 7,3 prosentilla. Koulutusohjassa painottuu tekninen osaaminen ja meren-

kulkuosaaminen. Peruskoulupohjaisista 40 prosenttia on 50–60-vuotiaita. Peruskoulun käyneiden osuus tulee vähenemään luonnollisen poistuman ja tuotannollisen toiminnan eriyttämisen myötä. Samalla korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuus kasvaa.

Työyhteisön hyvinvointi kohosi vuoden 2003 lopulla tehdyn ilmapiirikyselyn mukaan tasolle 3,1 ja indeksit paranivat hieman kaikilla osa-alueilla. Edelleenkin tyytymättömyimpiä oltiin johtamiseen. Johtamisen indeksiä alentavat erityisesti töiden yleinen organisointi sekä palkkauksen kannustavuus ja oikeudenmukaisuus.

Työterveyshuollon toiminta painottui ennaltaehkäisevään terveydenhuoltoon. Työpaikkaterveydenhuollon kulut laitoksessa nousivat vuonna 2003 uuteen huippuunsa olleen 959 155 euroa eli 526 euroa henkilötyövuotta kohden.

Sisällys	Sivu
Tiivistelmä	2
Resumé	3
Valtion henkilöstöpolitiikan yleiset tavoitteet	5
Toimintaympäristön muutokset	6
Keskeiset henkilöstöpoliittiset tavoitteet	8
Henkilöstöhallinnon keskeiset toimenpiteet	9
Henkilöstön määrä	10
Henkilöstön rakenne	13
Työhyvinvointi	16
Palkkaus	22
Henkilöstökulut	23

061.5 MKL



9664



# Resumé

I denna personalanalys granskas Sjöfartsverkets personalutveckling under det senaste året och utvecklingstrenderna på något längre sikt. Rapporten beskriver läget vid ingången av 2004 av den anledningen att den då genomförda omstruktureringen hade en avgörande inverkan på personalens storlek och struktur.

Vid utgången av 2003 uppgick antalet anställda vid Sjöfartsverket till 1 825. Personalen ökade med 17 personer. Den totala personalavgången uppgick till 67 personer och nyrekryteringarna till 84. Ny personal rekryterades framför allt till de nyinrättade affärsverken och funktionen Sjötrafikledning.

I början av 2004 minskade Sjöfartsverkets personal till 790, då omkring 600 personer övergick till Rederiverket och ytterligare 400 till Lotsverket. Omstruktureringen kommer att fortsätta inom produktionsverksamheten, vilket innebär att omkring 450 personer övergår till producentfunktionerna Farledshållning och Sjökartläggning inom loppet av detta år. Dessa funktioner avskiljs internt från respektive beställarfunktioner. Därefter sköts Sjöfartsverket myndighets- och beställaruppgifter av en personal på 350 personer.

År 2003 var personalens medelålder 47,4 år och seniorerna, dvs. de som fyllt 45 år, utgjorde 60,8 % av personalen. Efter omstruktureringen förblev medelåldern densamma, men seniorernas andel ökade till 63 %. Om man betraktar alla transport-administrationer, är Sjöfartsverkets personal näst äldst efter Vägförvaltningens. På Sjöfartsverket är åldersstrukturen i klar obalans, vilket illustreras av att 30-40-åringarna i detta nu utgör bara 17 % av personalen, medan 50-60-åringarnas andel är 37 %. Yngst är personalen inom funktionen Sjötrafikledning, där 30-34-åringarna dominerar. Under perioden fram till 2010 kommer uppskattningsvis 200 personer att avgå med ålderspension.

Personalens utbildningsnivå är relativt låg. Sammanlagt 38,6 % har utbildning på

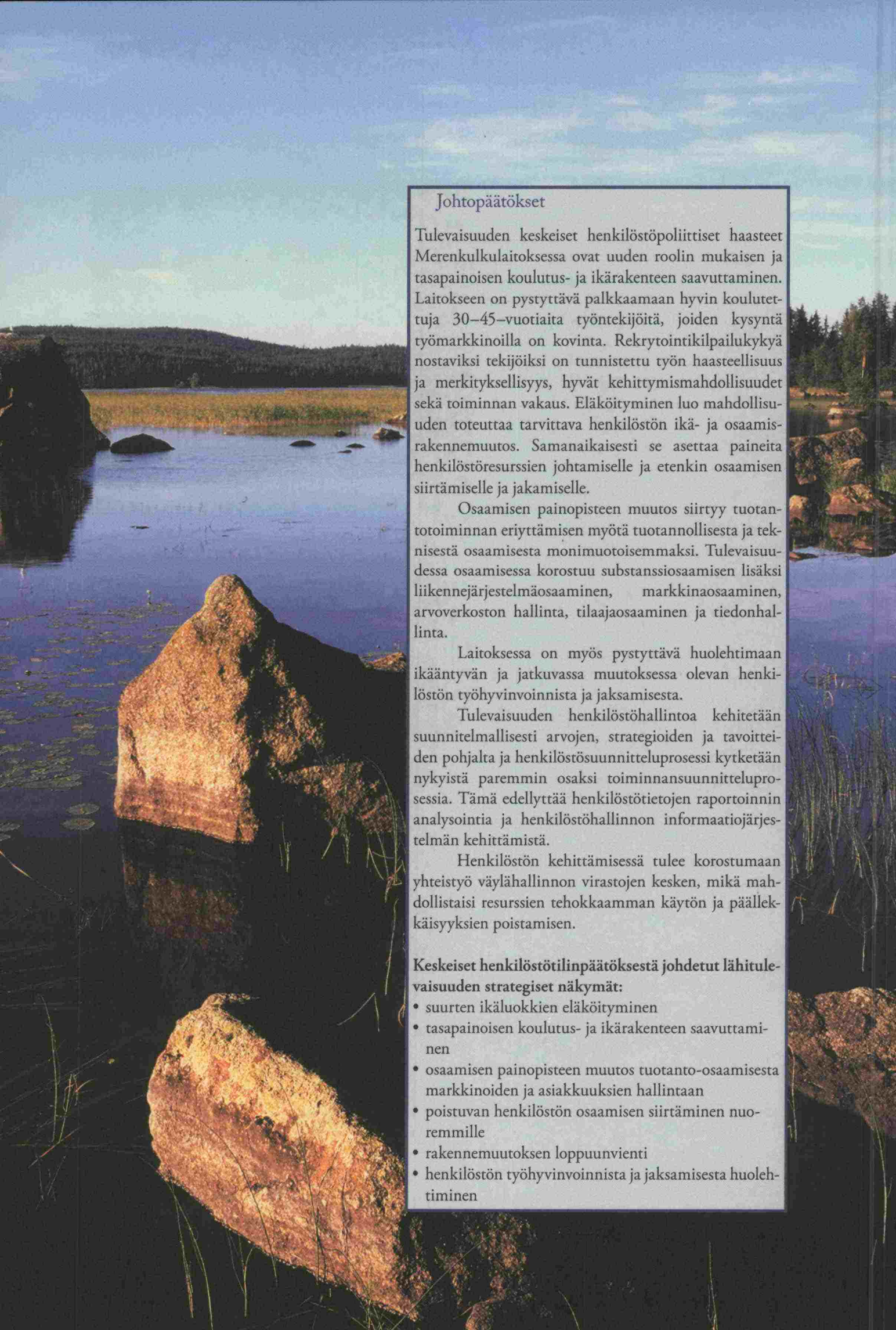


grundskolenivå, medan bara 7,3 % har högre högskoleexamen. Teknisk utbildning och sjöfartsutbildning är förhärskande. Bland dem som gått endast grundskolan är 40 % i åldern 50-60 år. Naturlig avgång och externalisering av produktionsverksamheten kommer inom de närmaste åren att minska andelen personer med grundskoleutbildning. Samtidigt ökar antalet högskoleutbildade.

Enligt en enkät i slutet av 2003 hade personalens välbefinnande ökat till nivån 3,1. Indextalen steg något inom alla delområden. Störst var missnöjet alltså med ledningen. Faktorer som inverkar negativt på indextalet för ledarskap är arbetets allmänna organisering inom verket och lönepolitiken, som upplevs som icke-motiverande och orättvis.

Företagshälsövården var inriktad på förebyggande hälsovård. Under det gångna året steg kostnaderna för arbetsplatshälsovården till ett nytt rekord, 959 155 euro, dvs. 526 euro per årsverke.





## Johtopäätökset

Tulevaisuuden keskeiset henkilöstöpoliittiset haasteet Merenkululaitoksessa ovat uuden roolin mukaisen ja tasapainoisen koulutus- ja ikärakenteen saavuttaminen. Laitokseen on pystyttävä palkkaamaan hyvin koulutettuja 30–45-vuotiaita työntekijöitä, joiden kysyntä työmarkkinoilla on kovinta. Rekrytointikilpailukykyä nostaviksi tekijöiksi on tunnistettu työn haasteellisuus ja merkityksellisyys, hyvät kehittymismahdollisuudet sekä toiminnan vakaus. Eläköityminen luo mahdollisuuden toteuttaa tarvittava henkilöstön ikä- ja osaamisrakenneuutos. Samanaikaisesti se asettaa paineita henkilöstöresurssien johtamiselle ja etenkin osaamisen siirtämiselle ja jakamiselle.

Osaamisen painopisteen muutos siirtyy tuotantotoiminnan eriyttämisen myötä tuotannollisesta ja teknisestä osaamisesta monimuotoisemmaksi. Tulevaisuudessa osaamisessa korostuu substanssiosaamisen lisäksi liikennejärjestelmäosaaminen, markkinaosaaminen, arvoverkoston hallinta, tilaajaosaaminen ja tiedonhallinta.

Laitoksessa on myös pystyttävä huolehtimaan ikääntyvän ja jatkuvassa muutoksessa olevan henkilöstön työhyvinvoinnista ja jaksamisesta.

Tulevaisuuden henkilöstöhallintoa kehitetään suunnitelmallisesti arvojen, strategioiden ja tavoitteiden pohjalta ja henkilöstösuunnitteluprosessi kytketään nykyistä paremmin osaksi toiminnansuunnitteluprosessia. Tämä edellyttää henkilöstötietojen raportoinnin analysointia ja henkilöstöhallinnon informaatiojärjestelmän kehittämistä.

Henkilöstön kehittämisessä tulee korostumaan yhteistyö väylähallinnon virastojen kesken, mikä mahdollistaisi resurssien tehokkaamman käytön ja päällekkäisyyksien poistamisen.

**Keskeiset henkilöstötilinpäätöksestä johdetut lähitulevaisuuden strategiset näkymät:**

- suurten ikäluokkien eläköityminen
- tasapainoisen koulutus- ja ikärakenteen saavuttaminen
- osaamisen painopisteen muutos tuotanto-osaamisesta markkinoiden ja asiakkuuksien hallintaan
- poistuvan henkilöstön osaamisen siirtäminen nuoremmille
- rakennemuutoksen loppuunvienti
- henkilöstön työhyvinvoinnista ja jaksamisesta huolehtiminen



# Valtion henkilöstöpolitiikan yleiset tavoitteet

Valtion on valmistauduttava ikääntymisestä johtuvaan suureen henkilöstön vaihtuvuuteen lähivuosina. Valtiolla työskentelee noin 120 000 työntekijää. Henkilöstö vähenee normaalin vanhuusiän saavuttamisen kautta vuoteen 2012 mennessä noin 28 000 hengellä (23 %).

Tilalle on saatava ammattitaitoista, työkykyistä ja motivoitunutta henkilöstöä, joka myös pysyy valtion palveluksessa. Samalla on pystyttävä huolehtimaan ikääntyvän henkilöstön työkyvystä ja jaksamisesta sekä osaamisen siirrosta. Hallinnon uudet toimintatavat ja palvelut edellyttävätkin, että virastot kehittävät henkilöstöään, työprosessejaan ja toimintakulttuuriaan oppimista ja osaamisen siirtoa tukevaksi.

Valtion henkilöstöpolitiikassa keskeistä on valtiotyönantajan kilpailukyvyn turvaaminen. Hyvin hoidetulla henkilöstöpolitiikalla, hyvällä johtamisella sekä osaavalla ja sitoutuneella henkilöstöllä odotetaan luotavan edellytykset julkisen hallinnon tuloksellisuudelle ja palvelukyvylle. Valtiotyönantajan kilpailukykyä pyritään myös parantamaan siirtymällä uusimuotoisiin, kannustaviin palkkausjärjestelmiin. Lisäksi valtioyhteisön yhteistä arvoperustaa ja toimintakulttuuria pyritään vahvistamaan. Yhteistoiminnassa on asetettu päämääräksi tavoitteellinen sekä tasavertaisuuteen ja luottamukseen perustuva hyvä yhteistyö ja vuorovaikutus.

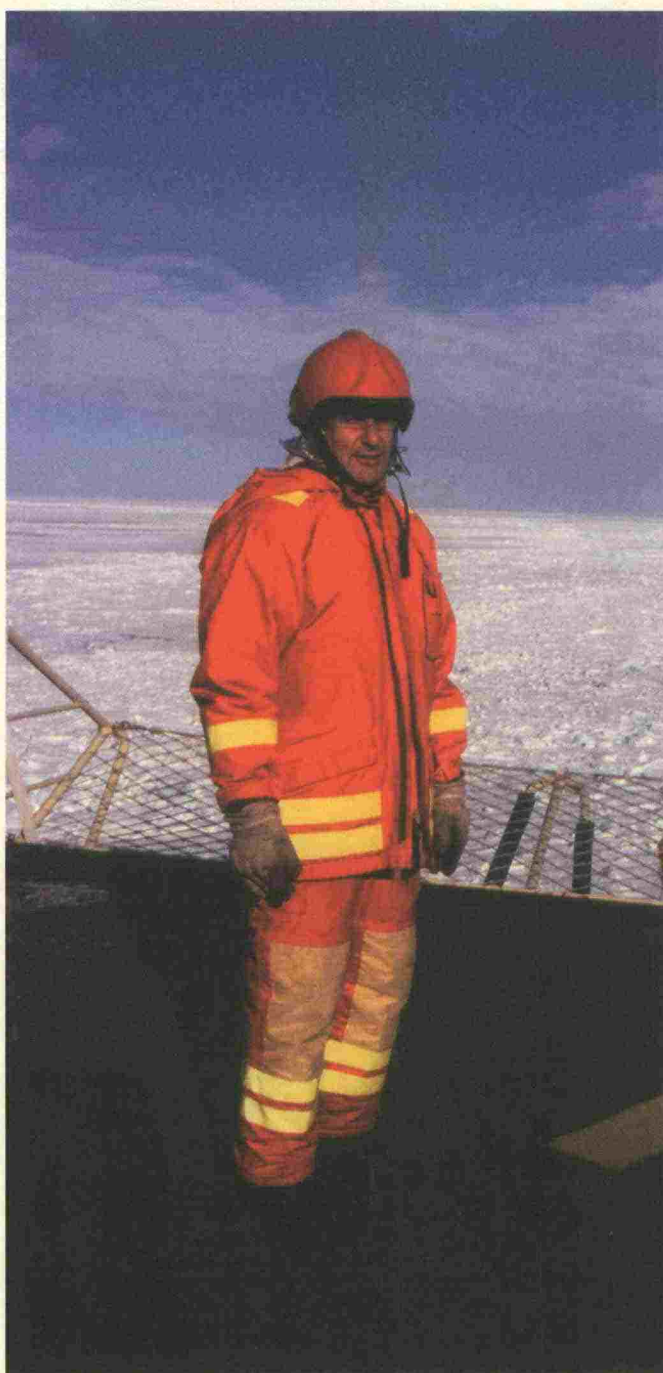
Valtiotyönantajan esimiestyötä pyritään kehittämään aikaisempaa enemmän työyhteisöjen ilmapiiriä rakentavaksi, kannustavaksi sekä luottamukseen perustuva vuorovaikutusta ja yhteistyötä lisääväksi.

Vuoteen 2010 mennessä valtiolla tulisi olla toimiva urajärjestelmä ja valtionhallinnon toimintayksiköissä tehtynä pitkän tähtäimen henkilöstövoimavarojen suunnitelma, jossa henkilöstön määrä ja tulevaisuuden osaamistarpeet olisivat yhteen nivottuja toiminnallisten tarpeiden kanssa.

Julkisen sektorin rakennemuutos jatkuu. Tavoitteena on siirtää sellaiset tuotannolliset toiminnot ja palvelutoiminnot, jotka voidaan tuottaa markkinoiden toimesta, lii-

kelaitoksiin ja markkinoiden kehittymisen myötä yhtiöihin.

Voimassa olevan hallitusohjelman mukaan ydintoiminnan tehostamiseksi ja rakenteiden keventämiseksi tukipalvelujen hoitoa tulisi keskittää siihen erikoistuneille yksiköille. Keskeinen ohjelmallinen toimintatapa hallinnossa on kyky reagoida nopeasti yhteiskunnan muuttuviin haasteisiin sekä suunnata toimenpiteitä ja resursseja sinne, missä tarve on suurin.





# Toimintaympäristön muutokset

## Meriliikenteen kehitys ja kansainvälistyminen

Liikenne-ennusteiden mukaan Merenkulkulaitoksessa on lähitulevaisuudessa varauduttava väyläkapasiteetin lisäykseen ja kehittämiseen, Itämeren liikenteen öljykuljetusten kasvuun, alusliikenteen vilkastumiseen ja aikataulujen tiukentumiseen.

Telematiikkasektori kehittyy voimakkaasti. AIS:n täyden käyttöönoton myötä kansainvälinen yhteistyö tulee tiivistymään.

Kansainvälinen toiminta tulee lähivuosina merkittävästi lisääntymään myös EU:n sisäalueella ja kansainvälinen yhteistyö meriturvallisuuden ja meriympäristön suojelun alalla lisääntyy erityisesti Suomenlahden alueella.

Kansainvälisen toiminnan osaaminen on suhteellisen vahvaa Merenkulkulaitoksessa. Pääasiallisesti kansainvälisissä tehtävissä toimivien osuus on vain 7 henkilöä eli 0,4 prosenttia laitoksen henkilöstöstä, mutta kansainvälisessä toiminnassa on kuitenkin kaikkiaan mukana noin 60 laitoksen työntekijää ja vuotuinen kansainvälisten kokouspäivien määrä on noin 500. Tehtävät liittyvät muun muassa IMO:n, EU:n, IALAn, IHO:n ja PIANCin toimintaan osallistumiseen.

## Julkisen sektorin rakennemuutos

Julkisen sektorin rakennemuutos jatkuu. Sellaiset tuotannolliset toiminnot ja palvelutoiminnot, jotka voidaan tuottaa markkinoiden toimesta, pyritään siirtämään liikelaitoksiin ja markkinoiden kehittymisen myötä yhtiöihin.

Hallitusohjelmaan kirjattuna tavoitteena on, että ydintoiminnan tehostamiseksi ja rakenteiden keventämiseksi tukipalvelujen hoitoa keskitetään erikoistuneille yksiköille.

## Alueellistaminen

Istuvan hallituksen hallitusohjelmaan sisältyy alueellistamisohjelma vuosille 2004–2011. Poliittinen aktiivisuus on alueellistamisen osalta vilkasta. Alueellistamisen jatkoval-

mistelut ovat käynnistyneet ja liikenne- ja viestintäministeriö on antanut hallinnon alansa virastoille toimeksiannon alueellistamisselvityksen teosta. Merenkulkulaitoksen on tehtävä alueellistamisselvitys marraskuun 2004 loppuun mennessä. Erikseen tarkastellaan tukipalvelujen alueellistamista sisäasiainministeriön antaman toimeksiannon mukaan. Aluehallinnon hyödyntäminen ja alueyhteistyön vahvistaminen on tavoitteena myös LVM:n hallinnon kehittämisessä.

## Liikenteen ja väylien hallinnon kehittäminen

Liikenne- ja viestintäministeriö asetti vuonna 2003 työryhmän selvittämään liikenteen ja väylien hallinnon kehittämistarpeita ja keinoja virastojen välisen yhteistyön lisäämiseksi. Työryhmä valmisteli myös henkilöstön kehittämiseen, hallintoon ja tietohallintoon sekä henkilöstöpalveluihin liittyviä asioita. Selvitysten mukaan väylähallinnossa on kaikki edellytykset yhteistoiminnan kehittämiseksi ja virastojen välisen yhteistyön lisääminen on hyvällä alulla.

Väylävirastojen henkilöstön kehittämisessä korostuu tulevaisuudessa yhteistoiminnan syventäminen liikennehallinnon virastojen kesken, mikä tarkoittaa resurssien hyödyntämistä ja suunnittelua yhteisesti koko väylähallinnon alalla. Yhteistyöllä pyritään vähentämään päällekkäistä toimintaa virastoissa ja parantamaan siten tuottavuutta. Virastojen rooliksi on vahvistumassa tilaajan, asiakkaiden tarpeiden tuntijan, palvelujen suunnittelijan ja hankkijan sekä viranomaisen tehtävät.

### Väylähallinnon strategiset osaamisalueet:

- toimialaosaaminen (substanssiosaaminen ja liikennejärjestelmäosaaminen)
- arvoverkoston hallinta (asiakkuuksien hallinta, palveluiden suunnittelu ja hankinta, markkinaosaaminen)
- tiedonhallinta (tieto, tietovarastot ja IT)
- johtamisosaaminen
- hallinnon osaaminen



**Väylähallinnon yhteiset painopisteet henkilöstön suunnittelussa ja kehittämisessä:**

- resurssien hyödyntäminen ja suunnittelu yhteisesti koko väylähallinnon alalla
- osaamisen rakennemuutoksen toteuttaminen tuotanto-osaamisesta arvoverkoston hallintaan
- tiedonhallinnan kehittäminen palveluiden suunnittelussa ja toteutuksessa
- osaamisen kehittäminen yhteisten strategisten osaamisalueiden pohjalta
- poistuvan henkilöstön osaamisen siirtäminen nuoremmille
- muutoksen johtaminen ja hallinta.

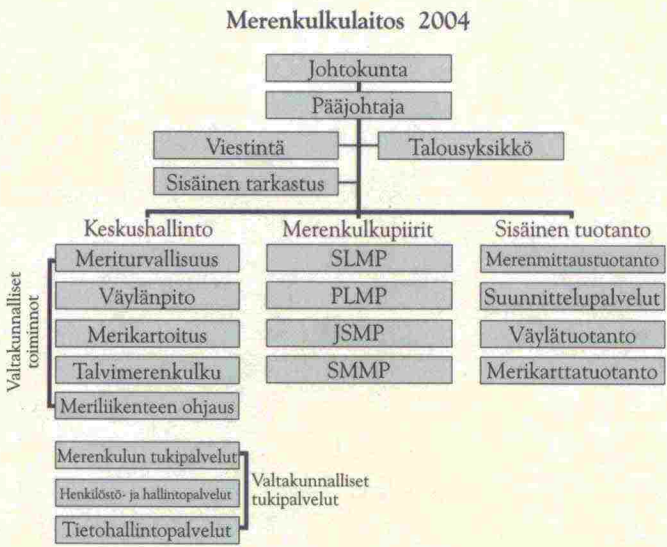
**Väylähallinnon painopistealueet henkilöstöresurssien kehittämisessä ja suunnittelussa:**

- suurten ikäluokkien eläköityminen
- oikean koulutus- ja ikärakenteen saavuttaminen
- osaamisen painopistemuutokset tuotanto-osaamisesta arvoverkoston hallintaan

(Lähde: Henkilöstöresurssien ja osaamisen kehittäminen BearingPoint huhtikuu 2004)

**Merenkulkulaitoksen rakennemuutos**

Merenkulkulaitoksen strategian mukaisesti Merenkulkulaitos keskittyy viranomaisen ja palvelun tilaajan rooliin ja eriyttää tuotannollisen toiminnan erillisiin liikelaitoksiin. Vuoden 2004 alusta varustamo- ja luotsaus-tuotanto eriytettiin erillisiksi liikelaitoksiksi. Merenkulkulaitoksen rakennemuutos jatkuu sisäisen tilaaja-tuottajatoiminnon rakentamisella, missä merikartoituksen ja väylänpidon tuotantotoiminto eriytetään sisäisesti viranomaistoiminnasta. Merenkulkuhallinnon tehtäväksi tulee jäämään viranomaistehtävien lisäksi tuotantopalveluiden tilaaminen. Tilaaja-tuottajatoimintojen uudelleen organisoinnissa tulee vuoden 2004 aikana siirtymään noin 450 työntekijää sisäiseen tuotantoon. Viranomais- ja tilaajatehtäviin jää noin 350 työntekijää.



**Johtopäätökset**

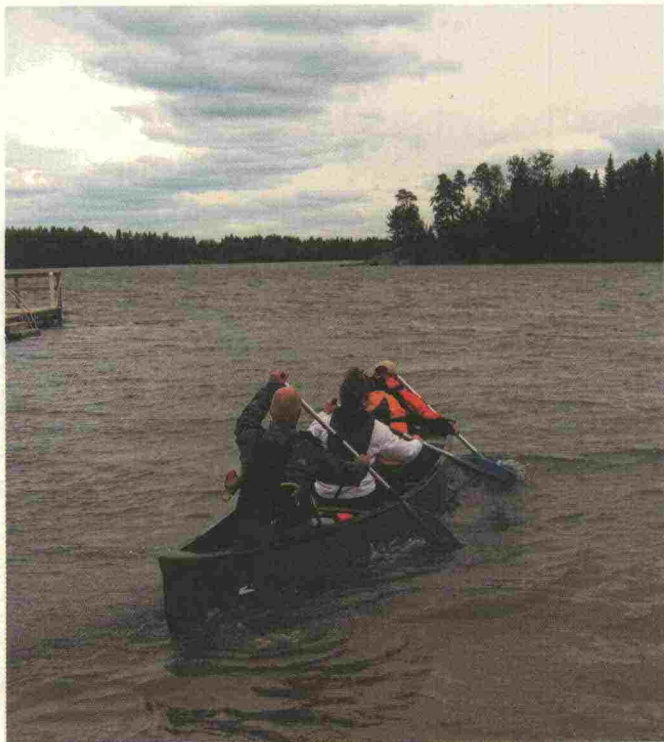
Laitoksen organisaatiouudistuksen loppuun vieni aiheuttaa muutoksia toimintatapoihin. Sen myötä syntyy tarve rekrytoida eri tutkintotaustoja omaavaa henkilöstöä ja nykyisiltä työntekijöiltä edellytetään kykyä omaksua uusia ja laajempia osaamiskokonaisuuksia. Osaamisessa korostuu tulevaisuudessa markkinoiden toimintamekanismien ymmärtäminen ja asiakkuuksien hallinta. Samalla tilaajaviranomaisen on säilytettävä substanssitoiminnan tuntemus, jotta toimintaa pystytään kehittämään ja koordinoimaan.

Tilaaja-tuottajatoimintojen uudelleen organisoimnin yhteydessä tulee tarkistettavaksi piirien ja keskushallinnon roolit sekä mietittäväksi työnjakokysymykset, muun muassa merenkulkupiirien mahdolliset erikoistumiset valtakunnallisten tehtävien hoidossa. Myös alueellistaminen on otettava huomioon entistä kattavammin organisoitumisratkaisuihin.

Meriliikenteen ohjauksen ja telematiikkasektorin nopea kehittyminen aiheuttaa rekrytointipaineita ja osaamisen kehittämispaineita. Samoin kansainvälisen toiminnan ja terrorismin torjunnan voimavaravaatimukset ja osaamisvaatimukset kasvavat. Näiltä osin henkilöstöresurssien vahvistamistarve kohdistuu etenkin meriturvallisuus- ja meriliikenteen ohjaus -toimintolohkoille.



# Keskeiset henkilöstöpoliittiset tavoitteet



Merenkululaitoksen keskeiset henkilöstöpoliittiset linjaukset ja tavoitteet on kirjattu laitoksen strategiaan ja toiminta- ja taloussuunnitelmaan. Tavoitteet tarkistetaan vuosittain strategiaseminaarissa ja toiminta- ja taloussuunnitelman laadinnan yhteydessä.

## Laitostason henkilöstöpoliittiset tavoitteet

Laitos noudattaa hyvää henkilöstöpolitiikkaa ja sen henkilöstö on asiantuntevaa ja yhteistyökykyistä. Työilmapiiri on asiantuntijavirastojen parhaalla tasolla.

## Henkilöstöhallinnon visio

*"Merenkululaitoksella ja sen toiminnoilla ja yksiköillä on optimaaliset henkilöstöresurssit, osaava ja motivoitunut henkilöstö ja hyvät työolot."*

## Henkilöstöhallinnon strategiset päämäärät

- Noudattamamme henkilöstöpolitiikka on suunnitelmallista, jämäkkää, kannustavaa, oikeudenmukaista ja tasapuolista

- Henkilöstöhallinto toimii arvopohjaisesti, suunnitelmallisesti, kustannustehokkaasti ja yhtenäisesti. Toimimme yhteistyössä.
- Hyödynnämme sähköisiä menetelmiä täysimääräisesti ja keskitymme työhyvinvoinnin, prosessien ja osaamisen kehittämiseen.

Keskeiset henkilöstöhallinnon tavoitealueet ovat: yhtenäiset toimintatavat ja selkeä työjako, strateginen henkilöstösuunnittelu, osaamisen hallinta, johtamisen ja esimiestyön kehittäminen sekä kannustava palkkausjärjestelmä.

## Vuosien 2005–2008 keskeiset henkilöstöhallinnon avaintulokset

- Päivitämme ja toteutamme henkilöstöpolitiikan ja -strategian, joilla varmistamme osaavat, motivoituneet ja riittävät henkilöstöresurssit pitkällä aikavälillä
- Lisäämme henkilöstöhallinnon suunnitelmallisuutta ottamalla käyttöön strategisen henkilöstösuunnittelun ja osaamisen kehittämisen mallit
- Vakiinnutamme uuden tehtävän vaativuuteen ja henkilökohtaiseen suoriutumiseen perustuvan palkkausjärjestelmän käytön
- Kokoamme ja yhtenäistämme henkilöstöhallinnon menettelytavat ja ohjeet, selkiytämme työnjaon ja parannamme yhteistyötä
- Kehitämme jatkuvasti johtamista ja esimiestyötä.

Vuoden 2004 aikana tullaan valmistamaan laitokselle strategialähtöinen, tavoitteellinen henkilöstöresurssisuunnitelma (Hensu) vuosille 2005–2010. Suunnitelmassa luodaan kehykset toimintojen ja yksiköiden vuosien 2005–2008 henkilöstösuunnittelulle. Suunnitelmaan sisällytetään ympäristömuutosten ja laitoksen rakennemuutoksen vaikutukset henkilöstöpolitiikkaan.



# Henkilöstöhallinnon keskeiset toimenpiteet 2003

Vuonna 2003 henkilöstöhallinnon yhtenä merkittävänä työnä oli laitoksen rakenne- muutoksen tukeminen. Laitoksen 1 800 työntekijästä noin 1 000 siirtyi kevään 2003 aikana liikelaitoksia vastaaviin sisäisiin varustamo- ja luotsausyksiköihin. Siirtymistä tuettiin muun muassa henkilöstön sijoitusprosessin ohjeistuksella ja esimiesvalmennuksella. Jokainen siirtyi tehtäviensä mukana siirtymähetken palvelussuhteen ehdoin. Rakenne muutoksen yhteydessä tarvetta erityisjärjestelyihin kuten eläkejärjestelyihin ei ollut.

Henkilöstö- ja hallintopalvelut organisoitiin valtakunnalliseksi tukitoiminnoksi maaliskuussa toteutetun Merenkululaitoksen sisäisen uudistuksen yhteydessä. Samalla laitokseen nimitettiin henkilöstöpäällikkö. Tavoitteiden mukaisesti jatkettiin hallinnon palvelujen tiimityttämistä sekä eräiden hallintopalveluiden siirtämistä alueille – muun muassa palkanlaskenta siirrettiin Turkuun. Laitoksen vuoden 2004 henkilöstöstä (790) alueille on sijoittunut noin 500 henkilöä.

Henkilöstöhallinnon kehittäminen käynnistettiin henkilöstöhallinnon strategian luomisella. Henkilöstöhallinnon visio ja strategiat vahvistettiin johdon strategiapäivillä. Henkilöstötilinpäätös analysoitiin.

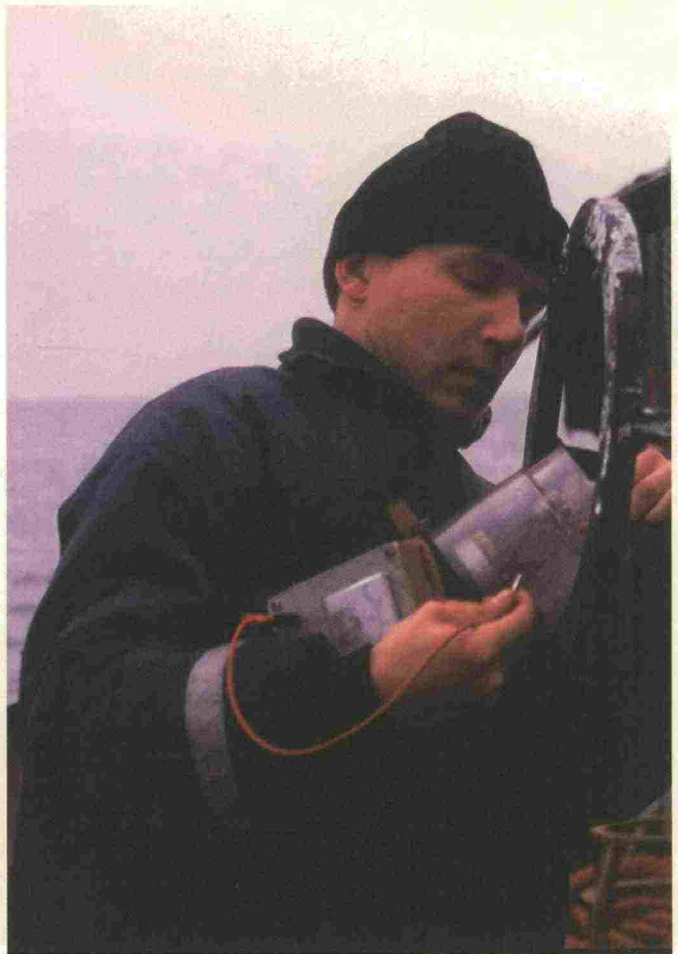
Palkkausjärjestelmän kehittämistyö jatkui suunnitellun mukaisesti. Loppuvuodesta keskityttiin palkkausjärjestelmää koskevan työ- ja virkaehtosopimustekstin valmisteluun sekä Merenkululaitoksen tehtävien vaativuuden arviointiin.

Työhyvinvoinnin kehittämisessä saavutettiin asetettu tavoite työtyytyväisyysindeksin nostamisessa 3,1:een, mikä on neljän peräkkäisen työtyytyväisyysmittauksen paras tulos. Tulos on kuitenkin edelleen liikennehallinnon alhaisin.

Laitoksen koulutusohjelma toteutui lähes suunnitellun mukaisesti ja keskeiset muutosta tukevat valmennukset toteutettiin täysimääräisesti. Uusiin tehtäviin siirtyneille järjestettiin tarvittavaa koulutusta. Henkilöstökoulutusta saaneiden osuus henkilöstöstä oli 87 prosenttia. Koulutuspanostus oli 4,3 työpäivää henkilötyövuotta kohden.

Palkkakustannukset mukaan lukien koulutuskustannukset olivat 950 euroa henkilötyövuotta kohden. Koulutuspanostus on muun valtionhallinnon kanssa samalla tasolla.

Työterveyshuollon palvelut kilpailutettiin ja tehtiin uusi, vuoden 2004 alusta voimaan tullut sopimus Medivireen kanssa. Työpaikkaterveydenhuollon kulut laitoksessa nousivat vuonna 2003 uuteen huippuunsa ollen 959 155 euroa eli 526 euroa henkilötyövuotta kohden. Työterveyshuollon painottuminen kulujen perusteella on oikea, sillä ennaltaehkäisevän terveydenhuollon osuus lähestyy sairaudenhoidon kuluja. Vuonna 2003 ennaltaehkäisevän työterveyshuollon kulut nousivat 22 euroa ollen 210 euroa, ja sairaudenhoidon kulut laskivat 1 euron ollen 244 euroa henkilötyövuotta kohden. Sairauspoissaoloja oli 12,6 päivää henkilötyövuotta kohti. Keskimääräinen poissaoloaika oli valtionhallinnossa noin 9 työpäivää henkilötyövuotta kohti.





# Henkilöstön määrä

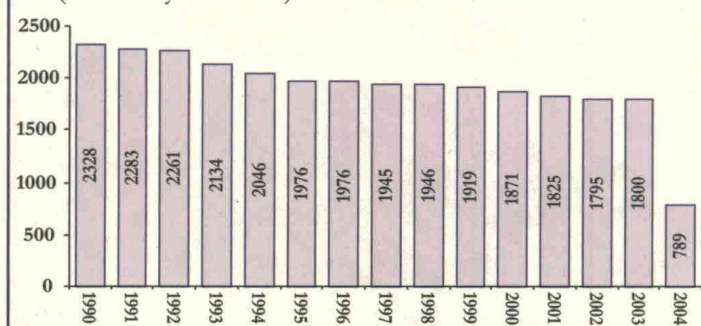
## Henkilöstön määrä ja kehitys

Laitoksen henkilöstön määrä lisääntyi vuonna 2003 edellisvuodesta 17 henkilöllä. Henkilöstön kokonaismäärä oli 1 825. Henkilötyövuosina tarkasteltuna lisäys oli 5 henkilötyövuotta. Henkilötyövuosia kertyi yhteensä 1 800. Naisten osuus henkilöstöstä oli 340.

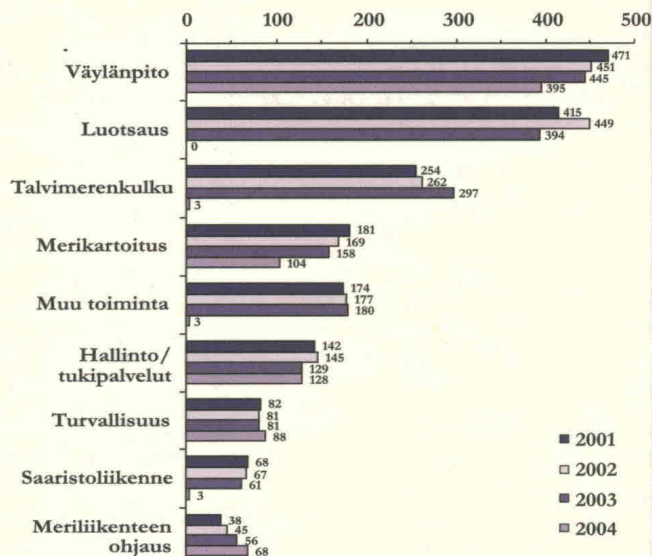
Osa-aikaisia työntekijöitä oli laitoksen palveluksessa vuoden 2003 aikana yhteensä 64, josta osa-aikaeläkeläisten osuus oli 47. Määräaikaisten osuus henkilöstöstä oli vuoden 2003 lopussa 5,6 prosenttia. Keväällä 2004 tehdyn selvityksen mukaan Merenkululaitokseen jääneestä 790 henkilöstä, määräaikaista (ilman taustavirkaa tai -tehtävää) olevia oli 37 henkeä (4,7 %). Luvussa ei ole mukana työllisyysvaroin palkattuja. Määräaikaisten osuus laitoksessa on pieni verrattuna valtionhallinnon keskimääräiseen määräaikaisten määrään.

Vuosittainen kokonaispoistuma näyttää vakiintuneen hieman vajaan 4 prosentin tasolle, millä tasolla sen arvioidaan säilyvänkin lähitulevaisuudessa. Vuonna 2003 kokonaispoistuma oli 67 henkilöä, näistä vanhuuseläkkeelle siirtyneiden osuus oli 40 ja työkyvyttömyyseläkkeelle jääneiden määrä 10. Laitoksen palveluksesta erosi vuonna 2003 yhteensä 14 henkilöä ja 3 työntekijää kuoli. Vuoteen 2010 mennessä on arvioitu vanhuuseläkkeelle siirtyvän noin 30 prosenttia nykyisestä henkilöstöstä eli noin 230 työntekijää. Tulovaihtuvuus oli vuonna 2003 poikkeuksellisesti 17 henkilöä kokonaispoistumaa suurempi. Tämä johtuu siitä, että

**Henkilöstön määrän kehitys vuosina 1990-2004**  
(henkilötyövuosina)



**Henkilöstön määrän kehitys toiminnoittain**  
(henkilötyövuosina)



**Miesten ja naisten osuus henkilöstöstä 2003**

	Kokoaikaiset	Osa-aikaiset
Miehet	1421	39
Naiset	340	25
<b>Yhteensä</b>	<b>1761</b>	<b>64</b>

uusia työntekijöitä palkattiin perustettuihin liikelaitoksiin. Toiminnoittain tarkasteltuna rekrytointi oli vilkasta meriliikenteen ohjaus-toiminnassa.

Vuoden 2004 alussa henkilöstön määrä väheni liikelaitostamisen seurauksena noin 1000 henkilöllä pudoten 790 työntekijään. Laitoksen henkilöstörakenteen painopiste muuttui samalla merihenkilöstöstä maahenkilöstöön, kun luotsaushenkilöstö (noin 400 työntekijää) siirtyi luotsausliikelaitokseen ja varustamohenkilöstö (noin 600 työntekijää) siirtyi varustamoliikelaitokseen.

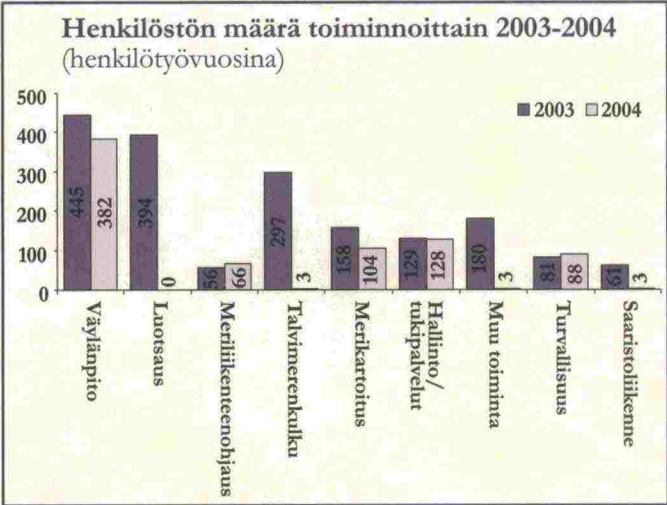
Vuoden 2004 aikana toteutettavan tilaaja-tuottajatoimintojen sisäisen eriyttämisen yhteydessä tuotantohenkilöstö, noin 450 työntekijää, siirtyy tuotantoyksikköön. Tämän jälkeen viranomais- ja palvelutoimintoihin jää noin 350 työntekijää.

Suurimmat toiminnot ovat rakennemuutoksen jälkeen väylänpito (395), hallinto ja tuki-



palvelut (128) ja merikartoitus (104). Meriliikenteen ohjauksessa henkilömäärät ovat kasvaneet.

Hallintohenkilöstön ja tukipalvelujen suhteellinen osuus tulee lisääntymään tilaaja-tuottajatoimintojen eriyttämisen jälkeen. Yhteistyö väylävirastojen kesken mahdollistaisi hallintohenkilöstön määrän vähentämisen. Henkilöstön määrää pystytään vähentämään luonnollisen poistuman kautta, sillä hallintohenkilöstön keski-ikä on 49 vuotta ja 55–64-vuotiaiden osuus henkilöstöstä on 34 prosenttia.



Henkilöstön määrä toiminnoittain 2001-2004								
Toiminto	2001 (hvt)	2002 (hvt)	2003 (hvt)	Ero vuodesta 2002	Ero % vuodesta 2002	2004 (henk.)	Ero vuodesta 2003	Ero % vuodesta 2003
Väylänpito	417	451	445	-6	-1,3	395	-50	-11,2
Luotsaus	415	399	394	-5	-1,3	0	-394	-100
Talvimerenkulku	254	262	297	+35	+13,5	3	-294	-98,9
Merikartoitus	181	169	158	-11	-6,5	104	-54	-34,2
Meriturvallisuus	82	81	81	0	0	88	+8	+9,9
Yhteysalusliikenne	68	67	61	-6	-9,1	3	-58	-95
Meriliikenteen ohjaus	38	45	56	+12	+23,8	68	+12	+21,4
Hallinto / tukipalvelut	142	145	129	-16	-11	128	-1	-0,8
Muu toiminta	174	177	180	+3	+1,5	0	-180	-100
<b>Yhteensä</b>	<b>1825</b>	<b>1795</b>	<b>1800</b>	<b>+5</b>	<b>+0,3</b>	<b>789</b>	<b>-1011</b>	<b>-56,2</b>

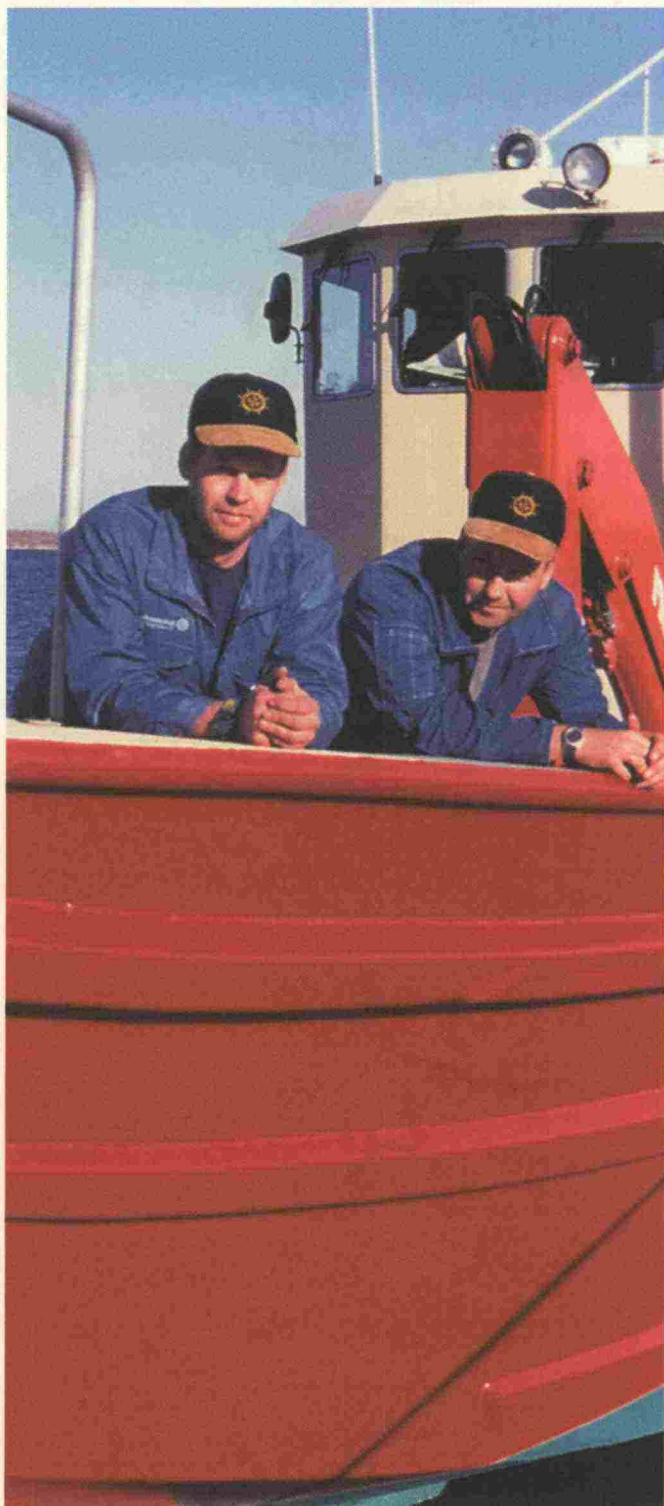
Kokonaispoistuma								
	2000		2001		2002		2003	
	Henkilöä	%	Henkilöä	%	Henkilöä	%	Henkilöä	%
Kokonaispoistuma	77	4,8	67	3,6	73	4,0	67	3,7
Kokoaikaiselle eläkkeelle siirtyneet	60	3,28	47	3,6	58	3,0	50	2,7

Tulovaihtuvuus								
	2000		2001		2002		2003	
	Henkilöä	%	Henkilöä	%	Henkilöä	%	Henkilöä	%
Tulovaihtuvuus	34	2,4	72	2,7	48	3,9	84	4,6



### Johdon osuus henkilöstöstä 2001-2003

	2001	2002	2003
Johdon osuus henkilöstöstä	0,5%	0,5%	0,8%
Esimiesasemassa olleiden osuus henkilöstöstä	8,9%	9,2%	8,8%
Naisten osuus johdosta	11,1%	22,2%	26,6%



### Johtotehtävissä ja esimiestehtävissä toimivat

Johtotehtävissä toimineiden osuus vuoden 2003 henkilöstöstä oli 0,8 prosenttia ja esimiestehtävissä toimineiden osuus 8,8 prosenttia. Naisten osuus johdosta oli 26,6 prosenttia. Johtoon kuuluvia miehiä oli vuonna 2003 yhteensä 11 ja naisia 4. Esimiesasemassa olevia miehiä oli 146 ja naisia 15. Asiantuntija-tehtävissä toimi 122 miestä ja 36 naista. Organisaation mataloitua ja suorittavan työn eriyttämisen myötä keskijohdon määrä vähennee ja ylimmän johdon osuus kasvaa.

### Johtopäätökset

Henkilömäärällisesti meriliikenteen ohjaus- ja meriturvallisuustoiminnot ovat olleet kasvavia. Luonnollinen poistuma on laitoksessa vakiintunut noin 4 % tasolle, minkä mukaisesti vuonna 2004 poistuisi laitoksesta noin 32 henkilöä.

Keskeiset henkilöstöpoliittiset haasteet Merenkululaitoksessa ovat määrältään ja osaamiseltaan riittävän ja toiminnallisesti oikein mitoitettun ja kohdistetun henkilöstökapasiteetin määrittämisessä ja hankinnassa.

Johtamis- ja esimiestyön kehittämisessä haasteena ovat toiminnan vakiinnuttaminen sekä ikääntyvän henkilöstön työhyvinvoinnin turvaaminen, osaamisen johtaminen ja erityisesti osaamisen siirtäminen sekä uuden roolin mukaisen osaamisen hankkiminen. Johtamisessa tulee korostumaan rakennemuutoksen läpivienti ja kyky toteuttaa strategiat.

Rakennemuutoksen aiheuttama rekrytointipaine on suuri. Tavoitteena on pitää rakennemuutoksen ajan uusrekrytoinnit luonnollisen poistuman mukaisina. Rakennemuutoksen jälkeen arvioidaan, että noin puolet luonnollisesta poistumasta korvataan uusrekrytoinneilla. Paineita voidaan vähentää muun muassa yhteistoiminnan syventämisellä väylävirastojen kesken ja huolellisella resurssien suunnittelulla ja allokoinnilla.



# Henkilöstön rakenne

## Ikärakenne

Laitoksen ikärakenne painottuu yli 45 vuotiaisiin, joiden osuus on noin 500 henkilöä eli 63 prosenttia henkilöstöstä. Erityispiirteensä on 30–40-vuotiaiden suhteellinen vähäisyys (17 % ja 137 henkilöä). Henkilöstöstä 37 prosenttia (291 henkilöä) on 50–59-vuotiaita.

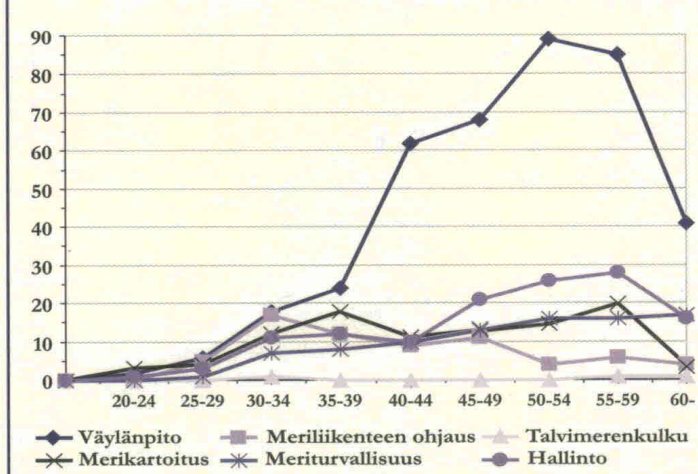
Laitoksen työntekijöiden keski-ikä oli vuonna 2003 keskimäärin 47,4 vuotta. Keski-ikä tulee todennäköisesti hieman alenemaan merikartoituksen ja väyläpidon tuotanto-toimintojen eriyttämisen myötä. Keski-ikä on väylävirastojen toiseksi korkein Tiehallinnon jälkeen.

Vuoteen 2010 mennessä vanhuuseläkkeelle tulee siirtymään noin kolmasosa laitoksen nykyisestä henkilöstöstä eli noin 230 työntekijää. Toiminnoittain tarkasteltuna eläkepoistuma on tällä ajanjaksolla meriturvallisuudessa noin 38 prosenttia, hallinnossa noin 35 prosenttia, väyläpidossa noin 30 prosenttia ja merikartoituksessa noin 25 prosenttia henkilöstöstä. Keskimääräinen eläkkeelle jäämisikä on laitoksessa noin 61 vuotta.

## Suurin ikäryhmä ja keski-ikä toiminnoittain

	Ikäryhmä	Keski-ikä
Meriturvallisuus	60-64	51
Väylänpito	50-54	50
Hallinto	55-59	49
Merikartoitus	55-59	46
Meriliikenteen ohjaus	30-34	39

## Henkilöstön ikärakenne toiminnoittain 2004



## Yli 45-vuotiaiden osuus henkilöstöstä 2000-2004

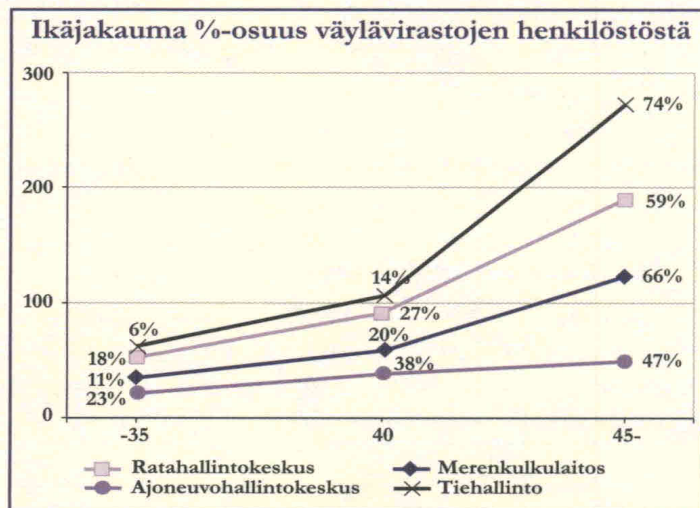
	2000	2001	2002	2003	2004
Keski-ikä	47,0	47,3	47,7	47,4	-
Yli 45-vuotiaiden osuus henkilöstöstä	64,5	66,3	67,9	66,3	60
Keskimääräinen eläkkeellejäämisikä	59,1	59,3	60,0	60,8	-

## Henkilöstön määrä toiminnoittain 2004

Ikäryhmä	Väylänpito	Meriliik. ohjaus	Talvimerenkulku	Merikartoitus	Meriturvallisuus	Hallinto	Yhteensä
20-24	2	0	0	3	0	1	6
25-29	6	5	0	4	1	3	19
30-34	18	17	1	13	7	11	67
35-39	24	12	0	18	8	12	74
40-44	62	9	0	12	10	10	103
45-49	68	11	0	13	13	21	126
50-54	89	4	0	15	16	26	150
55-59	85	6	1	20	16	28	156
60-64	41	4	1	6	17	16	85
<b>Yhteensä</b>	<b>395</b>	<b>68</b>	<b>3</b>	<b>104</b>	<b>88</b>	<b>128</b>	<b>786</b>



Oheisissa graafeissa on kuvattu väylävirastojen ikärakenne vuonna 2004. Graafit sisältävät BearingPointin tekemään liikenteen ja väylien hallinnon kehittämisen liiteraporttiin Henkilöstöresurssien ja osaamisen kehittäminen, huhtikuu 2004.



### Koulutusrakenne

Laitoksen henkilöstön nykyinen koulutustaso on suhteellisen alhainen. Perusasteen koulupohja on 38,6 prosentilla vuoden 2004 henkilöstöstä. Korkeakouluasteen tutkinnot painottuvat tekniseen osaamiseen ja merenkulkuun. Alemman korkea-asteen tutkintoja, joita ovat mm. ammattikorkeakoulututkinnot, insinööritutkinnot ja merikapteenitutkinnot, on yhteensä 13,4 prosentilla henkilöstöstä ja alimpia korkea-asteen tutkintoja, joihin luetaan esim. teknikon tutkinnot, on 15,6 prosentilla henkilöstöstä.

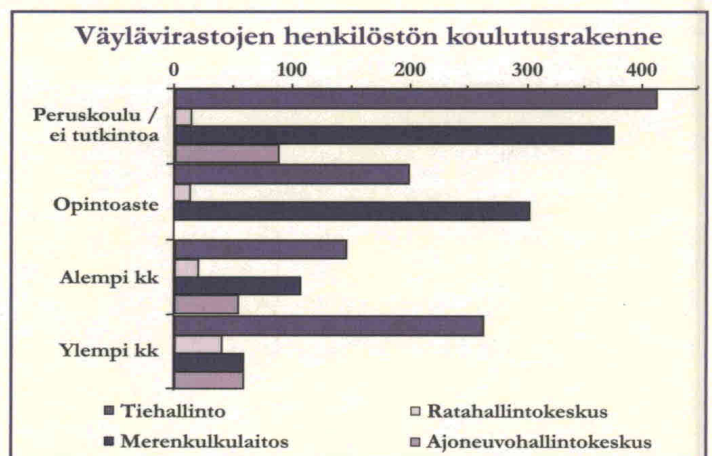
Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneita on 7,3 prosenttia henkilöstöstä eli 58 henkilöä. Näistä diplomi-insinöörejä on 30.

Henkilöstön koulutusrakenteessa korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuus tulee kasvamaan uusrekrytointien myötä ja peruskoulun käyneiden osuus vähenemään luonnollisen poistuman ja tuotantotoiminnan eriyttämisen kautta.

### MKL:n koulutusrakenne 2004

	Lkm	%
Tutkijakouluaste	2	0,2
Ylempi korkeakouluaste	58	7,3
Alempi korkeakouluaste	107	13,4
Alin korkea-aste	125	15,6
Keskiaste	175	22,5
Perusaste	303	38,6
Muut	19	2,4
<b>Yhteensä</b>	<b>789</b>	

Alla oleva väylävirastojen vuoden 2004 koulutusrakennetta kuvaava kaavio sisältyy BearingPointin huhtikuussa 2004 tekemään selvitykseen henkilöstöresurssien ja osaamisen kehittämisestä liikennehallinnon alalla.



### Vuoden 2003 koulutusohjelma

Merenkululaitoksen vuoden 2003 koulutusohjelma toteutui lähes suunnitellun mukaisesti ja keskeiset muutosta tukevat valmennukset toteutettiin täysimääräisesti. Uusiin tehtäviin siirtyneille järjestettiin tarvittavaa



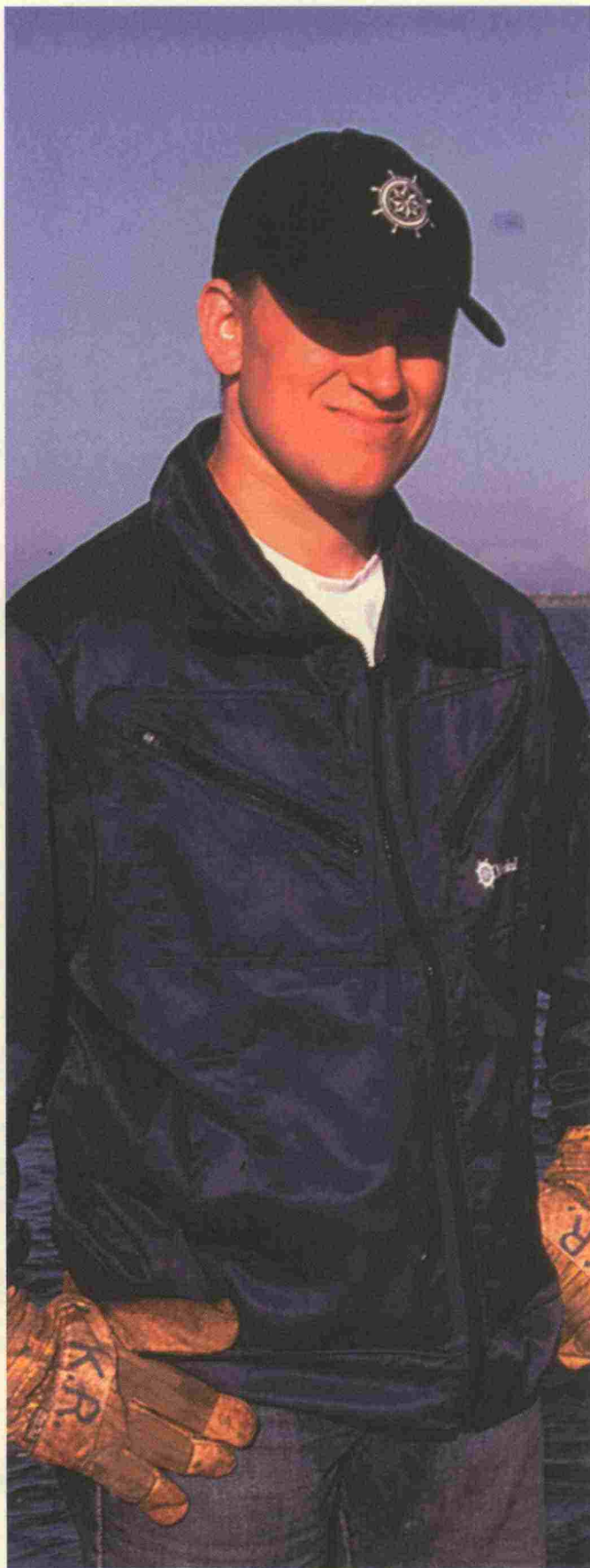
koulutusta. Merkittävä koulutuspanostus oli myös noin 800 työntekijälle annettu Windows 2000 järjestelmäkoulutus. Henkilöstökoulutusta saaneiden osuus henkilöstöstä oli 87 prosenttia. Koulutuspanostus oli 4,3 työpäivää henkilötyövuotta kohden. Palkkakustannukset mukaan lukien koulutuskustannukset olivat 950 euroa henkilötyövuotta kohden. Koulutuspanostus on muuhun liikennesektoriin verrattuna keskimääräisellä tasolla.

### Johtopäätökset

Merenkululaitoksen henkilöstön keski-ikä on noin 47,4 vuotta. Meriturvallisudessa on suhteessa ikääntyneintä henkilöstöä. Toiminnoittain tarkasteltuna lähivuosina on siirtymässä eläkkeelle väylänpidosta 41, meriturvallisudesta 17 ja hallinnosta 16 henkilöä.

Henkilöstön ikääntymisen vuoksi korostuvat Merenkululaitoksessa lähivuosina ikärakenteen tasapainottaminen lisäämällä 30–45-vuotiaiden osuutta. Eläköityminen luo mahdollisuuden toteuttaa tarvittava henkilöstön ikärakennemuutos.

Osaamisen haasteet liittyvät rakennemuutoksen mukanaan tuomiin uusiin tehtäviin ja vastuisiin. Organisaatiomuutoksen edetessä ja tuotantotoiminnan eriyttämisen myötä suoritavista tehtävistä siirrytään palvelujen suunnittelu- ja hankintatehtäviin sekä liikennejärjestelmän ja arvoverkoston hallintatehtäviin. Osaamisen kehittäminen painottuu asiakkuuksien ja markkinoiden hallintaan, palveluiden suunnittelu- ja johtamisosaamiseen sekä hankinta- ja tiedonhallintaosaamiseen. Haasteena on myös osaamisen siirtäminen eläkkeelle lähtijöiltä nuoremmille, sekä tasapainoisen koulutusrakenteen saavuttaminen, korkeakoulututkinnon suorittaneiden suhteellisen osuuden lisääminen sekä henkilöstön tutkintotaustan ja kokemuspohjan monipuolistaminen ja tarvittavien erityisosaajien rekrytoiminen.





# Työhyvinvointi

## Työtyytyväisyys

Vuonna 2003 neljännen kerran peräkkäin tehdyn ilmapiirikartoituskyselyn tulos kohosi laitoksessa uuteen ennätykseen ja keskimääräinen indeksiarvo oli 3,1. Vastausaktiivisuus laski hieman edellisestä kyselystä (56

prosenttia) ja oli 53,6 prosenttia. Vastaajista 70 prosenttia ilmoitti tuntevansa työn iloa. Henkilöstöstä 25 prosenttia oli halukkaita työpaikan vaihtoon ja 41 prosenttia halukkaita henkilökiertoon.

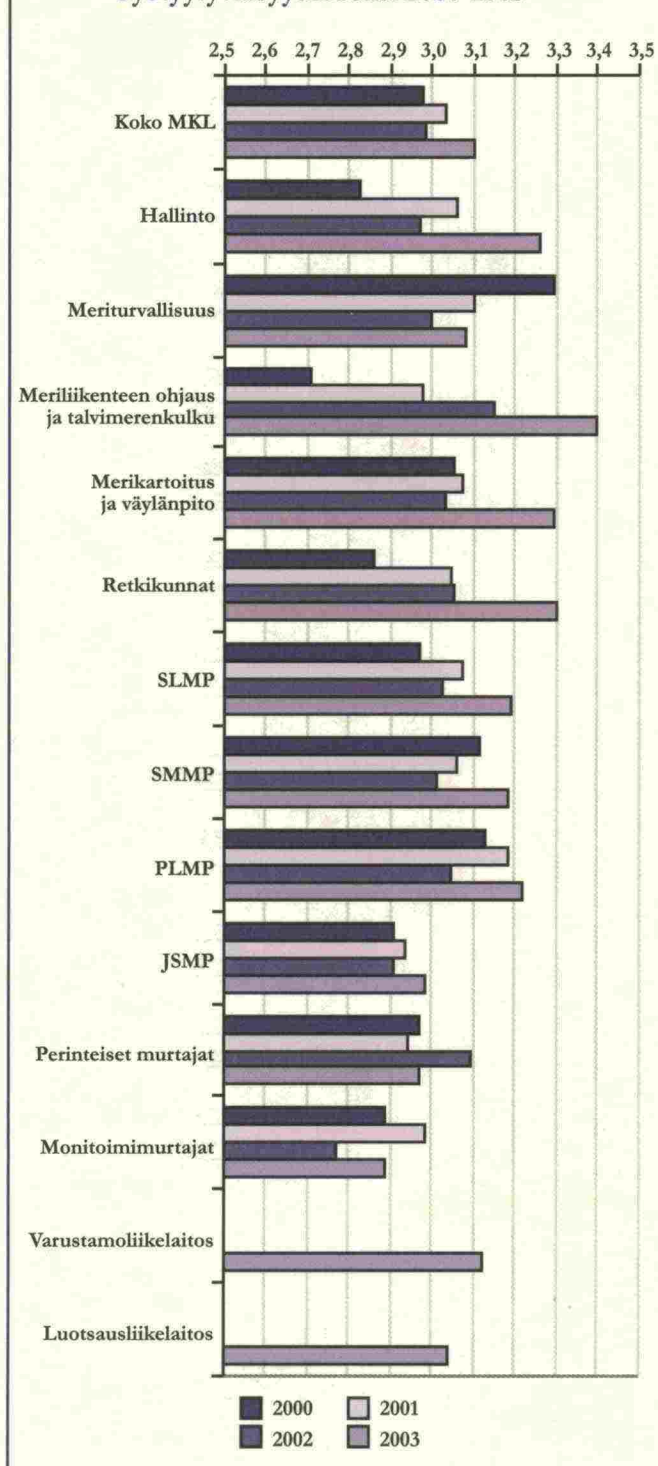
Yleisesti voidaan todeta, että indeksit hieman nousivat kaikilla osa-alueilla verrattuna vuoteen 2002. Tulos on edelleen valtion budjettitaloutta (3,4) hieman alempi, mutta tulosta voidaan pitää hyvänä, kun otetaan huomioon kyselyn ajankohta ja organisaation kehitysvaihe.

Kyselyssä olivat mukana luotsausyksikkö sekä varustamoyksikkö. Näiden vastausprosentit olivat alhaiset: luotsausyksikkö 43,3 prosenttia ja varustamoyksikkö 37,2 prosenttia. Tulevien liikelaitosten henkilöstön mielenkiintoa Merenkululaitoksen kyselyyn todennäköisesti vähensi keskittyminen omien organisaatioidensa kehittämiseen. Osallistumisprosentiksi saadaan 68,7 jos kyselystä poistetaan liikelaitosten osuudet.

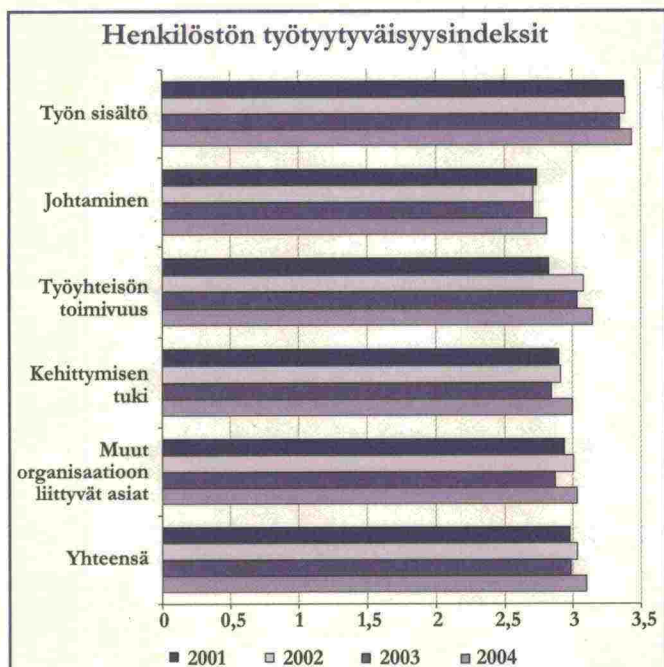
Työn sisällön osa-alue sai osa-alueista selkeästi parhaan kokonaisindeksin 3,4. Tällä alueella erityisesti kohdat työn itsenäisyys ja työn sisältöön vaikuttaminen sekä työn vastuullisuus, haastavuus ja mielenkiintoisuus ovat nostaneet indeksiä.

Tyytymättömyimpiä oltiin edelleen johtamiseen. Johtamisen indeksiä alentavat erityisesti osa-alueet töiden yleinen organisointi Merenkululaitoksessa ja palkkauksen kannustavuus ja oikeudenmukaisuus. Parannusta on tapahtunut edelliseen vuoteen verrattuna, mutta kokonaisindeksi on yhä alle kolmosen. Toisaalta näyttää myös siltä, että henkilöstön kriittisyys johtamista kohtaan on lisääntynyt. Töiden yleisen organisoinnin saamiin huonoihin arvoihin on todennäköisesti vaikuttanut organisaatioiden kehitysvaihe ja siinä mm piirien ja keskushallinnon välinen työnjako. Työyhteisön toimivuuden osa-alueella indeksiä alentavat huonot arvot saanut kohta Merenkululaitoksen sisäinen yhteistyö ja ilmapiiri sekä tasapuolinen kohtelu Merenkululaitoksessa. Sisäisen yhteistyön indeksiin vaikuttavat todennäköisesti samantapaiset syyt kuin töiden yleiseen organisointiinkin.

Työtyytyväisyysindeksi 2000-2003







### Työterveyshuolto

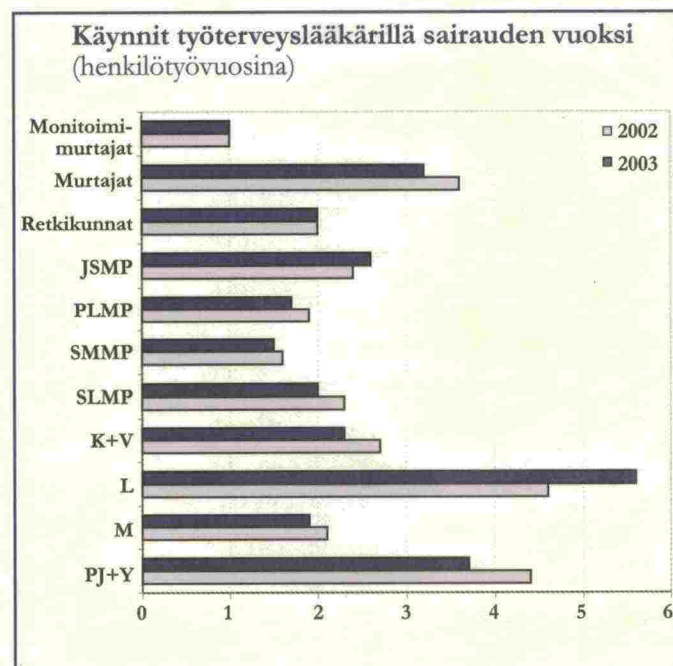
Työpaikkaterveydenhuollon kulut laitoksessa nousivat vuonna 2003 uuteen huippuunsa ollen 959 155 euroa eli 526 eroa henkilötyövuotta kohden. Työpaikkaterveydenhuolto sisältää varsinaisen työterveyshuollon lisäksi työnantajan henkilöstölleen tarjoaman muun terveyden- ja sairaudenhoidon kuten esimerkiksi kuntoremontit ja merimiesten lääkekorvaukset.

Työterveyshuollon painottuminen kulujen perusteella on oikea, sillä ennaltaehkäisevän terveydenhuollon osuus lähestyy sairaudenhoidon kuluja. Vuonna 2003 ennaltaehkäisevän työterveyshuollon kulut nousivat 22 euroa ollen 210 euroa, ja sairaudenhoidon kulut laskivat 1 euron ollen 244 euroa henkilötyövuotta kohden. Mutta kokonaisuudessaan työterveyshuollon kustannukset ovat kovin korkeat. Kela ei korvaa näin korkeista kuluista läheskään 50 prosenttia, kuten se tekisi, jos kustannukset olisivat kohtuulliset. Kela jopa korotti ennaltaehkäisevän toiminnan korvattavan osuuden 60 prosenttiin, joten korvattavuutta ei laitoksessa voida sanottavasti hyödyntää.

Mikä jatkuvasti nostattaa työterveyshuollon kustannuksia? Analysointi on vaikeaa, sillä ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon kuuluvat muun muassa työn-

tekijän työkyky- ja kuntoutusselvitykset ja työssä selviytymistä ratkovat ja tukevat palaverit. Keskushallinnossa tapahtuneet sisäiset muutot ja remontit edellyttivät ergonomista osaamista ja työfysioterapeutin läsnäoloa. Työterveyshuoltolaki velvoittaa työterveyshuoltoa lisäämään yhteistyötä työnantajan suuntaan ja suorittamaan useammin työpaikkaselvityksiä, mikä osaltaan saattaa näkyä edellä mainituissa kuluissa. Myönteistä oli, että työterveyshuollon sairaudenhoidon kustannukset olivat kääntyneet laskuun, mikä näkyi työterveyslääkärillä käyntien lukumäärän laskuna.

Järvi-Suomen merenkulkupiirissä ja entisellä liikenneosastolla sairauksien vuoksi käynnit työterveyslääkärillä lisääntyivät. Piirissä muutos ei ollut kovin suuri ja saattaa johtua työntekijöiden ikärakenteesta. Sen sijaan entisen liikenneosaston sairastavuus oli suurta.



### Sairastavuus

Vaikka sairauskäynnit työterveyshuollossa ovat kokonaisuudessa vähentyneet, sairastavuus laitoksessa ei silti ole vähentynyt. Sairauspoissaolot laitostasolla olivat 12,6 päivää henkilötyövuotta kohden. Pitkät sairauspoissaolot ovat lisääntyneet. Lyhyet



Työterveyslääkärillä käynnin syyt vuosina 2002 ja 2003 (%)												
Diagnoosi	KH		SLMP		SMMP		PLMP		JSMP		Vertailu	
	2002	2003	2002	2003	2002	2003	2002	2003	2002	2003	2002	2003
Mielenterveys	10	7	3	5	2	2	3	4	2	2	5	0
Verenkiertoelimet	9	9	6	8	9	7	9	6	6	7	7	0
Hengityselimet	18	9	11	12	9	8	13	15	10	9	17	0
Tuki- ja liikuntaelimet	19	22	29	24	23	23	18	18	23	23	22	0

Erittely, keskushallinto (%)											
Diagnoosi	Y		K		V		L		M		
	2002	2003	2002	2003	2002	2003	2002	2003	2002	2003	
Mielenterveys	9	11	17	8	10	14	6	6	9	11	
Verenkiertoelimet	8	8	7	10	18	8	10	9	7	10	
Hengityselimet	20	13	19	20	15	16	13	13	15	19	
Tuki- ja liikuntaelimet	20	21	19	24	18	16	15	21	19	19	

Erittely, alukset (%)												
Diagnoosi	Murtajat		Botnica		Fennica		Nordica		Retkikunnat		Aranda	
	2002	2003	2002	2003	2002	2003	2002	2003	2002	2003	2002	2003
Mielenterveys	4	3	1	4	0	0	5	0	2	11	0	0
Verenkiertoelimet	12	10	1	13	0	0	5	2	16	13	10	0
Hengityselimet	9	7	12	6	20	0	4	6	7	5	0	17
Tuki- ja liikuntaelimet	24	18	22	16	10	0	38	30	25	20	10	14

sairauspoissaolot pysyivät samansuuruisina kuin vuonna 2002 ollen 54 prosenttia kaikista sairauspoissaoloista. Poissaolopäivien lukumäärät tapausta kohden ovat lisääntyneet. Henkilötyövuotta kohden keskushallinnossa oli 18 sairauspäivää, Suomenlahden piirissä 16, Järvi-Suomen piirissä 11, Saaristomerien piirissä 7 ja Pohjanlahden piirissä 10. Laitoksen korkea keski-ikä selittää osaltaan sairauksien runsauden ja pitkäaikaisuuden. Työterveyslaitoksen tilastojen mukaan työelämässä kuitenkin 35–45 -vuotiaat naiset oireilevat eniten erilaisten sairauksien vuoksi.

On tutkittu, että sairauslomilla ovat enimmäkseen samat henkilöt edustaen viidesosaa henkilöstöstä. Keskimääräisesti keskushallinnossa jokainen työntekijä oli vuoden aikana sairautensa vuoksi poissa 18 työpäivää. Seurauksena työt jakaantuvat väkisin epätasaisesti ja kuormittavat vielä terveinä olevia. Uupumiskierre ja suuret taloudelliset ja tulokelliset menetykset ovat uhkana. Poissaolojen seuranta ja raportointi pitäisi kehittää niin

että ikäjakauman ja sairauksien kasautumisen selvittäminen olisi mahdollista. Sairauspoissaolot ovat yhteydessä työpaikan työhyvinvointiin, joten tarkemman analysoinnin mahdollisuudet pitäisi olla käytettävissä.

**Mielenterveydellisistä** syistä lääkärin apuun turvautunut keskushallinto erosi eniten Medivireen muista asiakkaista ja merenkulkupiireistä. Käyntimäärät olivat edelleen korkeat. Murtajilla ja piireillä mielenterveyden vuoksi käyntejä lääkärillä oli edelleen huomattavasti vähemmän kuin Medivireen vertailukohteilla. Retkikuntien kohdalla tilanne huolestuttavasti muuttui huonompaan suuntaan. Käynnin syistä 11 prosenttia johtui mielenterveydellisistä ongelmista. Järvi-Suomen ja Suomenlahden piireissä luotsit kokivat mielenterveydellisiä vaivoja merkittävästi enemmän kuin muissa piireissä.

**Verenkiertoelinvaivat** olivat keskushallinnossa hieman yleisempiä kuin piireissä. Myös aluksilla ja retkikunnissa sairautta oli



enemmän kuin verrokeilla. Terveystarkastuksissa kävi 419 laitoksen työntekijää. Heistä 28 prosentilla veren rasva-arvot olivat suositusten mukaisella tasolla ja kolmannes oli normaalipainoisia. Tyky-ohjelmiin ja toimintasuunnitelmiin tulisi sisällyttää elämäntapa-avalintoja käsitteleviä kampanjoita ja Studia generalia -tyyppisiä luentokokonaisuuksia.

**Hengityselinsairauksien** johdosta merenkulku- ja karttaosaston työntekijät kävivät työterveyslääkärin vastaanotolla useammin kuin keskushallinnon muiden osastojen ja piirien työntekijät. Muualla käyntimäärät olivat jopa huomattavasti matalammat kuin verrokeilla.

**Tuki- ja liikuntaelinvaivat** ovat erittäin yleisiä, ja käynnin syistä yli 20 prosenttia oli kyseisiä käyntejä. Suomenlahden merenkulkupiirissä vaivat ovat hieman vähentyneet, muissa piireissä pysyneet edellisen vuoden lukemissa. Karttaosastolla käyntimäärät ovat nousseet. Aluksista Nordicalla edelleen kolmannes lääkäriellä käynnin syistä johtuu tules-sairauksista, vaikka suunta on aleneva.

Diagnoosi ja arvio vaik. työssä selviytymiseen			
	Ei vaikutusta	Mahdollinen vaikutus	Ilmeinen vaikutus
Umpieritys	108	10	1
Mielenterveys	67	32	17
Hermosto	78	10	5
Silmät	59	3	0
Korvat	64	1	1
Verenkiertoelimet	192	11	3
Hengityselimet	304	5	3
Iho	114	3	1
Tuki- ja liikuntaelimet	403	71	33
Muut		21	19

Terveystarkastukseen liittyy myös TKI työkykyindeksi, jossa mahdollisten lääkärin toteamien sairauksien lisäksi työntekijä itse arvioi omaa terveyttään ja edessä olevien työvuosien määrää. Merenkululaitoksessa 80 prosenttia arvioi työkykynsä erinomaiseksi tai hyväksi. Mutta 20 prosentilla työkyky on kohtalainen tai huono.

Analyyseihin on otettu sairaudet, jotka Merenkululaitoksessa aiheuttavat eniten

Terveysten- ja sairaanhoidon kustannukset 1996-2003								
	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Henkilötyövuodet (koko MKL)	1 976	1 945	1 946	1 919	1 874	1 851	1 824	1 822
Terveystenhoito	€	179 042	179 548	239 698	207 840	299 969	304 752	342 688
	htv	91	92	123	108	160	165	188
Kuntoremontit	€							36 590
	htv							20
Sairaanhoito	€	272 662	329 362	322 427	354 297	373 860	423 331	447 034
	htv	138	169	166	185	199	229	245
Muu sairaanhoito	€	38 172	42 027	44 186	66 569	59 989	68 569	82 971
	htv	19	22	23	35	32	37	45
Yhteensä	€	489 976	550 957	606 311	628 706	758 144	830 839	908 893
	htv	248	283	312	328	404	449	498

Työpaikkaterveydenhuollon kustannukset 1996-2003								
	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Henkilötyövuodet (koko MKL)	1 976	1 945	1 946	1 919	1 874	1 851	1 824	1 822
Terveystenhoito	€	179 042	179 548	239 698	207 840	299 969	304 752	342 688
	htv	91	92	123	108	160	165	188
Sairaanhoito	€	272 662	329 362	322 427	354 297	373 860	423 331	447 034
	htv	138	169	166	185	199	229	245
Yhteensä	€	451 074	508 910	562 125	562 137	673 829	737 083	790 175
	htv	229	261	289	293	360	398	433



sairastelua ja työkyvyttömyyttä. Reilut kuusi prosenttia työntekijöistä kärsii mielenterveydellisistä vaivoista. Luku ei poikkea suomalaisesta väestöstä. Sen sijaan sadalla työntekijällä on sellaisia tuki- ja liikuntaelinvaivoja, jotka saattavat haitata työntekeä.

Tyky-toimintana laitos tarjoaa runsaasti erilaisia liikunta- ja kuntoutumismahdollisuuksia. Myös hierontaa on tarjolla. Painonhallinta on merkittävä terveyttä edistävä tavoite. Edellä verenkierroelinten sairauksien yhteydessä oli esitys kuntokampanjoista.

*Merenkulkulaitoksen työkyky on edelleen keskitasoinen, joskin suunta hyvään päin on nähtävissä.*

Keskitasoisen työkyvyn tunnusmerkit organisaatiossa ovat:

- terveyspalveluiden käyttö runsasta
- sairauspoissaolojen määrä nousussa
- työtapaturmien ja ammattitautien määrä vakiintuneella tasolla
- tuottavuuden nousu vähäistä
- ei uusia investointeja
- työympäristö alkanut rappeutua
- työilmapiirissä kitkaa

Ilmapiirikyselyn tulokset paranivat huomattavasti, joten tässäkin MKL on nousemassa pois keskitasolta. Työilmapiirillä on merkittävä vaikutus työntekijän työkykyyn.

Keskitason työkyvyn tunnusmerkit yksilötasolla mm.

- runsaasti terveyspalveluiden käyttöä
- oirehtimisia, sairastelua, stressioireilua

Ilmapiirikartoituksessa ei ilmennyt laitostasolla huomattavaa stressiä.

Keskitasoista työkykyä edistävät parempaan suuntaan:

- Osaamisen, jaksamisen, terveyden ja työn vaatimusten tasapaino, koherenssi
- Johdon rooli terveyden ja työhyvinvoinnin edistäjänä
- Yhteiset pelisäännöt
- Sairauspoissaolojen seuranta ja tiivis yhteistyö työterveyshuollon kanssa

- Riskikartoitukset ja tuloksien mukaiset toimenpiteet
- Kuntoutus => kuntoremontit, Aslak -kurssit, ammatillinen kuntoutus esim. työtehtävien vaihto terveys huomioiden
- Työn mukauttaminen ja kehittäminen => esimiestyö
- Ergonomiset parannukset => työpaikkaselvitykset
- Omakohtainen terveyden edistäminen => työterveyshuolto, tyky, HOP
- Liikunta ja kuntoilu => HOP, virkistyspäivät, harrastukset

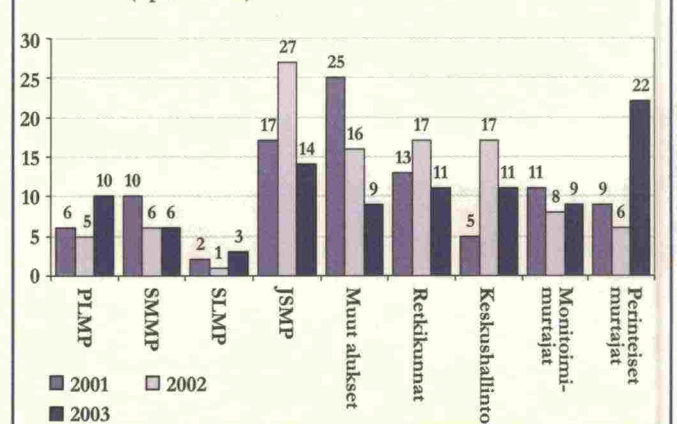
## Työtapaturmat

Työtapaturmien kokonaislukumäärä Merenkulkulaitoksessa vuonna 2003 oli yhteensä 95 tapausta. Vuonna 2003 sattui yksi kuolemaan johtanut työtapaturma, jossa kutterin hoitaja hukkui.

Tapaturmista johtuvat poissaolopäivät ovat merenkulkupiirin osalta hieman vähentyneet: vuonna 2003 yhteensä 617 päivää, kun vuonna 2002 poissaolopäivien lukumäärä oli 702. Alushenkilöstön osalta työtapaturmista johtuvat sairauspoissaolopäivät ovat sitä vastoin lähes kaksinkertaistuneet edelliseen vuoteen verrattuna ollen vuonna 2003 yhteensä 639 päivää (vuonna 2002 yhteensä 334 päivää).

Alushenkilöstön poissaoloista suurin osa, yhteensä 497 päivää on venähdysten ja revähdysten aiheuttamia, joihin syynä on ollut mm raskas taakka, liukastuminen ja aluksen

**Työtapaturmat vuosina 2001-2003**  
(kpl/vuosi)





keinuminen. Nämä tapaturmat ovat aiheuttaneet pitkiä sairauspoissaoloja, keskimäärin 29 päivää/tapaus, kun keskimääräinen sairausloman pituus laitoksessa tapausta kohden oli 17 päivää. Keskimääräinen poissaoloaika henkilötyövuotta kohden kasvoi hieman edellisvuodesta ja oli 0,8 työpäivää/henkilötyövuosi.

Työsuojeluun liittyvinä tutkimus- ja kehityshankkeina käynnistettiin luotsiveneen vakavuusselvitysprojekti, väylänhoitajien työn kuormittavuuteen, työturvallisuuteen ja terveyteen liittyvä projekti sekä kylmätyöprojekti merellä työtä tekeville.

### Johtopäätökset

Työilmapiiritulos on kehittynyt parempaan suuntaan, mutta on edelleen asetettua tavoitetta jäljessä. Työilmapiiri parani kaikilla mitattavilla osa-alueilla. Liikelaitosten muodostaminen vähensi ko. yksiköiden vastausaktiivisuutta. Osallistumisprosentiksi saadaan noin 69, jos kyselystä poistetaan liikelaitosten osuudet. Yksiköittäin tarkasteltuna suurin positiivinen kehitys on tapahtunut meriliikenteen ohjaus- ja talvimerenkulku-toiminnoissa 3,4 (entinen liikenneosasto), väylänpito ja merikartointus-toiminnoissa 3,29 (entinen kartta- ja väyläosasto) sekä hallinnossa 3,26 (entinen yleinen osasto). Huonoimmat arvot tulivat murtajilta n. 2,9.

Työpaikkaterveydenhuollon kulut laitoksessa nousivat vuonna 2003 uuteen huippuunsa ollen 959 155 euroa. Kulut olivat korkeat, mutta painottuminen on kehittynyt parempaan suuntaan, sillä ennaltaehkäisevän terveydenhuollon osuus lähestyy sairaudenhoidon kuluja.

Sairauskäynnit työterveyshuollossa ovat kokonaisuudessa vähentyneet, mutta sairastavuus laitoksessa ei silti ole vähentynyt. Sairauspoissaolot laitostasolla olivat 12,6 päivää henkilötyövuotta kohden. Pitkät sairauspoissaolot ovat lisääntyneet. Sairauslomilla ovat enimmäkseen samat henkilöt edustaen viidesosaa henkilöstöstä. Poissaolojen seurauksena työt jakaantuvat

epätasaisesti ja kuormittavat terveinä olevia.

Merenkulkulaitoksessa 80 prosenttia arvioi työkykynsä erinomaiseksi tai hyväksi ja 20 prosenttia kohtalaiseksi tai huonoksi. Reilut kuusi prosenttia työntekijöistä kärsii mielenterveydellisistä vaivoista. Luku ei poikkea suomalaisesta väestöstä. Keskushallinnon henkilöstön työterveyshuollossa käynnit olivat tältä osin suhteessa suuremmat kuin Medivireen muilla asiakkailla ja merenkulkupiireillä. Suurin työntekoa haittaava diagnoosiryhmä on tuki- ja liikuntaelinvaiat (104) ja toiseksi suurin mielenterveysvaivat (49).

Työtapaturmien kokonaislukumäärä Merenkulkulaitoksessa vuonna 2003 oli yhteensä 95 tapausta, mikä oli hiukan vähemmän kuin aikaisempina vuosina. Vuonna 2003 sattui yksi kuolemaan johtanut työtapaturma, jossa kutterinhoitaja hukkui. Työtapaturmien määrä väheni merenkulkupiireissä ja kasvoi perinteisillä murtajilla. Perinteisten murtajien tapaturmien määrään vaikutti kova talvi, jolloin perinteisten murtajien toimintapäivien määrä oli normaalia suurempi.

Johtamiseen ja töiden organisointiin on kiinnitettävä erityistä huomiota rakennemuutoksen edetessä ja toiminnan vakiinnuttamisvaiheessa. Haasteena on myös ikääntyvän henkilöstön työhyvinvoinnista ja jaksamisesta huolehtiminen sekä henkilöstön tasapuolinen kohtelu sekä palkkauksen kannustavuuden ja tasapuolisuuden kehittäminen uuden palkkausjärjestelmän käyttöönoton myötä. Painonhallinta on merkittävä terveyttä edistävä tavoite. Tykötoimintana laitos tarjoaa runsaasti erilaisia liikunta- ja kuntoutumismahdollisuuksia.

# Palkkaus



Palkkakustannukset kasvoivat vuonna 2003 edellisvuoteen verrattuna 5,8 prosenttia, kun vuonna 2002 palkkakustannukset nousivat 2,1 prosenttia. Keskimääräinen ansiokehitys vaihteli vuonna 2003 toiminnoittain 1,9 – 9,2 prosentin välillä.

Talvimerenkulun ja muun toiminnan palkat kohosivat vuonna 2003 huomattavasti keskimääräistä kehitystä enemmän. Selitys löytyy kovasta talvesta ja murtaajien toimintopäivien merkittävästä lisäyksestä. Saaristoliikenteen kohdalla kova talvi taas vaikuttaa toimintopäiviä vähentävästi ja palkkakehitystä heikentävästi.

Oheisessa taulukossa euroa/htv kertoo toimintojen keskimääräisestä palkkakehityksestä vuositasolla.

Merenkululaitos on ottamassa käyttöön uuden muotoisen tehtävän vaativuuteen ja henkilökohtaiseen suoriutumiseen perustuvan palkkausjärjestelmän. Loppuvuodesta 2003 keskityttiin palkkausjärjestelmää koskevan työ- ja virkaehtosopimustekstin valmisteluun sekä Merenkululaitoksen tehtävien vaativuudenarviointiin. Neuvottelut järjestelmän käyttöönottamiseksi ammattijärjestöjen kanssa käydään todennäköisesti syksyllä 2004.

**Palkat toiminnoittain 2002 ja 2003 (ilman sotuja)**

	Palkat 2002	Palkat 2003	Muutos €	Muutos %	HTV 2002	HTV 2003	Muutos HTV	Muutos %	€/HTV 2002	€/HTV 2003	Muutos €/HTV	Muutos %
Väylänpito	16 300 586	16 595 515	294 929	1,8	451	445	-6	-1,3	36 143	37 293	1 150	3,2
Meriliikenteenohjaus	2 105 790	2 850 745	744 955	35,4	45	56	11	24,4	46 795	50 906	4 111	8,8
Luotsaus	24 191 497	24 813 906	622 409	2,6	399	394	-5	-1,2	60 676	62 979	2 304	3,8
Talvimerenkulku	11 770 218	14 585 866	2 815 648	23,9	262	297	35	13,5	44 993	49 111	4 117	9,2
Merikartoitus	5 815 547	5 602 223	-213 324	-3,7	169	158	-11	-6,5	34 432	35 457	1 025	3,0
Hallinto	5 611 968	5 196 136	-415 832	-7,4	145	129	-16	-11	38 730	40 280	1 550	4,0
Saaristoliikenne	3 249 895	3 018 764	-231 131	-7,1	67	61	-6	-8,8	48 578	49 488	910	1,9
Meriturvallisuus	3 381 292	3 633 074	251 782	7,4	81	81	0	-0,2	41 642	44 853	3 211	7,7
Muu toiminta	10 991 125	11 972 942	981 817	8,9	177	179	2	1,1	62 097	66 888	4 791	7,7
<b>Yhteensä</b>	<b>83 417 918</b>	<b>88 269 171</b>	<b>4 851 253</b>	<b>5,8</b>	<b>1 795</b>	<b>1 800</b>	<b>5</b>	<b>0,3</b>	<b>46 467</b>	<b>49 038</b>	<b>2 571</b>	<b>5,5</b>



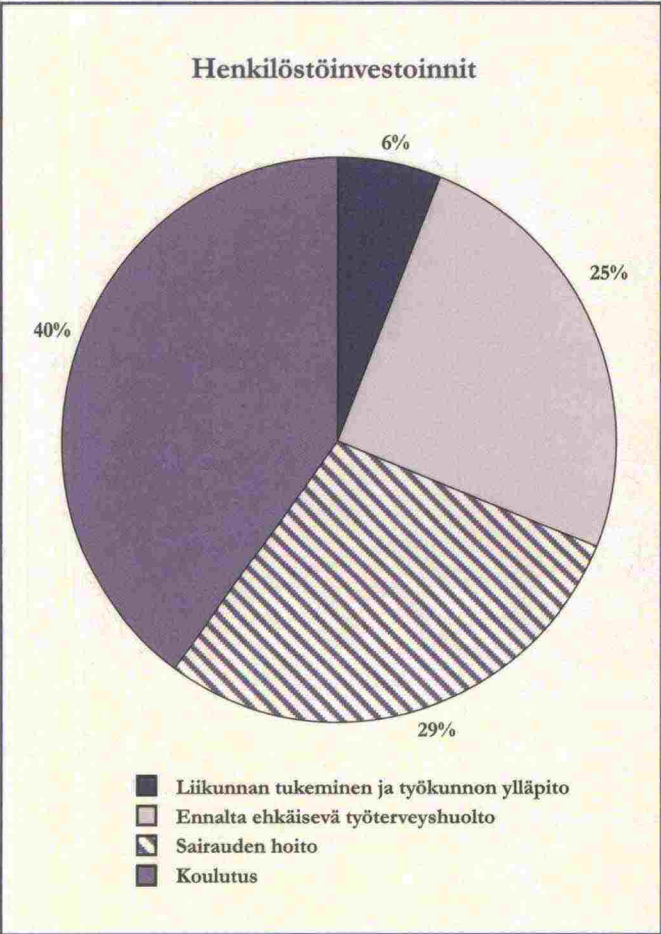
# Henkilöstökulut

Henkilöstökulut vuonna 2003 olivat kokonaisuudessaan noin 90,5 miljoonaa euroa.

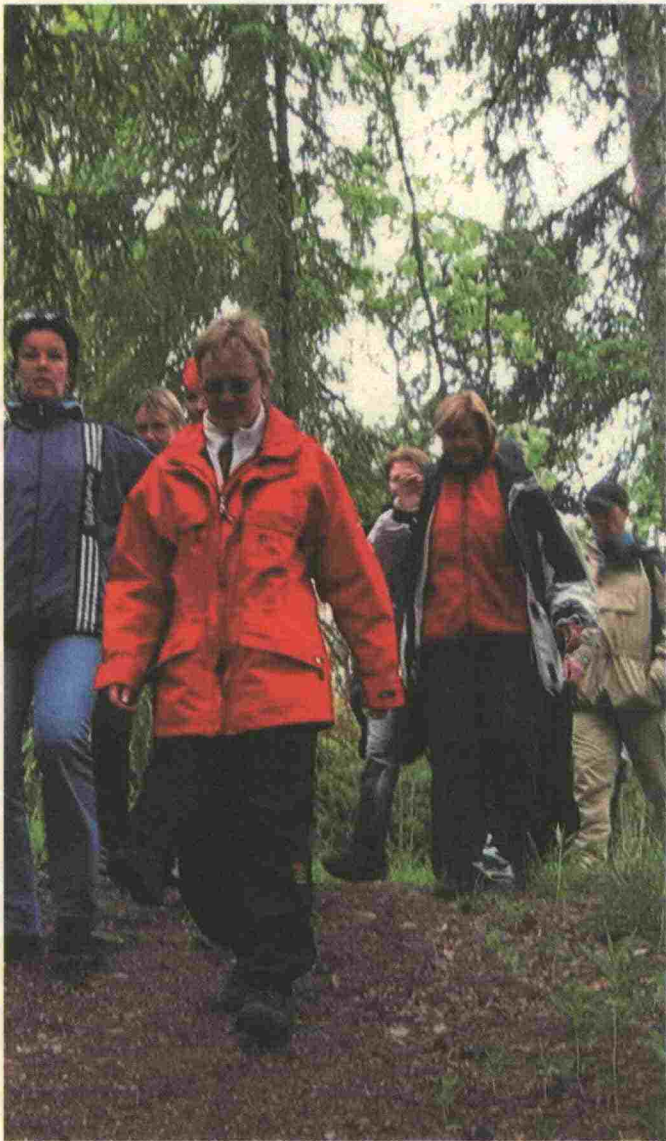
Vuoden 2004 alustavan taseen lomapalkkavelka oli 4 571 942, 04 euroa. Lomapalkkavelka väheni huomattavasti jäänmurtajamiehistöjen suurten vastikemäärien siirryttyä henkilöiden mukana Varustamoliikelaitokselle.

## Henkilöstöinvestoinnit

Oheisessa kaaviossa on kuvattu vuoden 2003 henkilöstöinvestointien jakauma.



Henkilöstökulut ja luontoisedut 2003	
	€
Palkat ja palkkiot	71 707 014,28
Luontoisedut	695 543,46
Eläkekulut	12 504 833,89
Muut henkilösivukulut	5 582 456,35
<b>Yhteensä</b>	<b>90 489 847,98</b>



Lomapalkkavelat (€)			
	1.12.2003	31.12.2003	Muutos
Lomapalkkavelka	11 706 472,66	12 365 947,67	659 475,01
Henkilösivukuluvelka	2 849 442,89	2 960 667,81	111 224,92
Lomapalkkavelat yhteensä	14 555 915,55	15 326 615,48	770 699,93